

## Inhalt

Abbildungen.....	XV
Tabellen .....	XVI
1. Einstieg und Problemstellung.....	1
1.1. Empirischer Befund.....	3
1.2. Der Arbeitsmarkt als Teil eines komplexen und dynamischen Gesamtsystems .....	7
1.3. Theoretische Abgrenzung.....	9
1.4. Eingrenzung der Problemstellung .....	19
1.5. Weitere Vorgehensweise .....	20
2. Ein institutionenökonomischer Ansatz.....	24
2.1. Aspekte der Unsicherheit .....	24
2.2. Menschenbild – Theorie und (experimentelle) Realität.....	27
2.2.1. Ergebnisse der experimentellen Ökonomik .....	28
2.2.1.1. Altruismus (Unbedingte Kooperation).....	30
2.2.1.2. Reziprozität (Bedingte Kooperation).....	31
2.2.1.3. Strategische Reziprozität und Geschenkaustausch .....	33
2.2.1.4. Kollektivgutexperimente.....	35
2.2.1.5. Sanktionsbereitschaft durch Dritte.....	38
2.2.1.6. Theoretische Erklärungen .....	39
2.2.1.7. Implikationen und Schlußfolgerungen.....	40
2.2.2. Extrinsische und intrinsische Motivation .....	41
2.2.3. Fazit .....	43
2.3. Institutionen: Einordnung und Wirkungen .....	44
2.3.1. Formale und informelle Institutionen.....	46
2.3.1.1. Formale Institutionen .....	47
2.3.1.2. Privat-organisierte Sanktionierung .....	47
2.3.1.3. Gesellschaftlich sanktionierte informelle Institutionen .....	47
2.3.1.4. Internalisierte Normen .....	49
2.3.1.5. Sozialkapital.....	50
2.3.1.6. Fazit: Institutionen und ökonomische Entscheidungen .....	51
2.3.2. Vertikale Einordnung von Institutionen .....	52
2.3.3. Effizienz- vs. Verteilungswirkungen von Institutionen .....	55
2.3.3.1. Reine Koordinationsspiele (Konventionen).....	56
2.3.3.2. Von der Koordination zur ‚Lösung‘ von Verteilungskonflikten.....	57

2.3.3.3. Gesellschaftliche Dilemmata.....	58
2.3.3.4. Gesellschaftliche Lernprozesse .....	59
2.3.3.5. Institutionen und Rent-Seeking .....	59
2.3.3.6. Fazit .....	60
2.3.4. Das Zusammenwirken von Institutionen.....	61
2.3.4.1. Komplementarität .....	61
2.3.4.2. Substituierbarkeit.....	63
2.3.4.3. Gegenläufigkeit .....	63
2.3.4.4. Fazit .....	64
2.3.5. Institutionelles Beharrungsvermögen und institutioneller Wandel .....	64
2.3.5.1. Exit und Voice als Antworten auf institutionelle Beschränkungen .....	66
2.3.5.2. Die Rolle institutionellen Wettbewerbs.....	67
2.4. Fazit.....	68
 3. Die besondere Bedeutung des Gutes Arbeit .....	70
3.1. Die Eigenschaften des Gutes Arbeit und der Arbeitsmarkt.....	70
3.1.1. Arbeit als Einkommensquelle.....	71
3.1.2. Arbeit als Statusquelle .....	71
3.1.3. Der Konsumgutaspekt der Arbeit .....	72
3.1.4. Wertewandel und Arbeit.....	72
3.1.5. Fazit .....	73
3.2. Markt und Preis: Ökonomische Theorie vs. Alltagsbild.....	75
3.2.1. Die Akzeptanz des Preises als Koordinationsmechanismus.....	76
3.2.2. Schlußfolgerungen für die Arbeitsmarktanalyse .....	79
 4. Der Markt für Arbeit.....	80
4.1. Einordnung des Arbeitsmarktes in die Markttypen nach Kerr .....	80
4.2. Markt und Macht auf dem Arbeitsmarkt .....	82
4.2.1. Arbeit zur Zeit der Industrialisierung .....	83
4.2.2. Strukturwandel und Prosperität .....	85
4.2.3. Strukturwandel und Arbeitslosigkeit im Übergang zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft .....	87
4.2.4. Beurteilung des Wandels der Arbeitswelt .....	88
4.3. Eigenschaften des Gutes Arbeit und das Koordinationsproblem .....	89
4.4. Schlußfolgerungen .....	91
 5. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	94
5.1. Das Arbeitsverhältnis als Prinzipal-Agenten-Beziehung.....	96
5.1.1. Die Theorie impliziter Verträge.....	98

5.1.2. Die Prinzipal-Agenten-Beziehung bei selbstdurchsetzenden Arbeitsverträgen .....	99
5.1.3. Die Prinzipal-Agenten-Beziehung bei unvollständigen Arbeitsverträgen .....	99
5.2. Die Arbeitsbeziehung als relationaler Vertrag .....	101
5.2.1. Regelmechanismen und ihre Wirkung .....	106
5.2.1.1. Kontrolle und Vertrauen .....	106
5.2.1.2. Unternehmenskultur .....	107
5.2.1.3. Identifikation mit dem Unternehmen .....	108
5.2.1.4. Fazit .....	109
5.2.2. Extrinsische und intrinsische Arbeitsmotivation .....	110
5.2.2.1. Verdrängungseffekt .....	111
5.2.2.2. Fazit .....	112
5.2.3. Duale Arbeitsmarkttheorie .....	113
5.2.4. Fazit .....	114
5.3. Heterogenität der Arbeit und Fluktuationskosten .....	117
5.3.1. Fluktuationskosten in der Insider-Outsider-Theorie .....	118
5.3.1.1. Produktionsbezogene Fluktuationskosten .....	119
5.3.1.2. Rentenbezogene Fluktuationskosten .....	121
5.3.1.3. Stützung der rentenbezogenen Strategien durch gesellschaftliche Normen .....	122
5.3.2. Fluktuationskosten in der Effizienzlohntheorie .....	124
5.3.3. Fluktuationskosten, Ungewissheit und Arbeitsmarktdynamik .....	124
5.3.4. Fluktuationskosten und Lohndifferentiale .....	125
5.3.5. Fluktuationskosten und wirtschaftliche Schwankungen .....	127
5.3.6. Allgemeine Einordnung und Kritik .....	128
5.4. Die Motivationsfunktion des Lohnsatzes im Rahmen der ELT .....	129
5.4.1. Vermeidung von Bummelei (Shirking) .....	131
5.4.1.1. Senioritätslöhne .....	135
5.4.1.2. Teamproduktion .....	137
5.4.1.3. Leistungslöhne .....	138
5.4.1.4. Alternative Anreizmechanismen zur Verhinderung von Bummelei .....	140
5.4.1.5. Fazit .....	142
5.4.2. Lohngerechtigkeit, Arbeitsbeziehungen und Arbeitslosigkeit .....	142
5.4.2.1. Das effizienzlohntheoretische Grundmodell bei positiver Lohn-Leistungs-Beziehung .....	144
5.4.2.2. Der Gleichgewichtslohn als Referenzpunkt – experimentelle Evidenz .....	148
(1) Unvollständige Verträge – Anreize zum Geschenkaustausch .....	150

(2) Kontrollmechanismen in unvollständigen Arbeitsverträgen.....	153
(3) Explizite Anreizmechanismen in unvollständigen Arbeitsverträgen.....	154
(4) Die Einführung einer dritten Stufe – beidseitige Reziprozität.....	155
(5) Motivation und Arbeitsmarktlage ~ Wirkungen auf die Lohnhöhe.....	156
(6) Wiederholte Interaktionen.....	158
(a) Reputation.....	158
(b) Kommunikation und persönliche Beziehungen....	159
(7) Die Vorteilhaftigkeit unvollständiger Verträge .....	160
(8) Fazit.....	162
5.4.2.3. Die Fair-wage-effort-Hypothese .....	163
(1) Der Lohnvergleich mit anderen Arbeitnehmern .....	164
(a) Equity-Theorie.....	165
(b) Die gerechte Lohnstruktur, Lohndifferentiale und Arbeitslosigkeit.....	168
(2) Der Unternehmensgewinn als Referenzpunkt.....	169
(3) Fazit.....	171
5.4.3. Zum Erklärungsgehalt der Effizienzlohntheorie .....	172
5.5. Lohnrigiditäten als Folge von Gerechtigkeitsüberlegungen .....	173
5.6. Effizienzlohnansätze und Insider-Outsider-Theorie .....	179
5.7. Arbeitslosigkeit als Konsequenz moderner Arbeitsbeziehungen .....	179
 6. Organisationen und Institutionen auf dem Arbeitsmarkt: die Rahmenbedingungen.....	182
6.1. Gewerkschaften: Funktionen und Ziele .....	184
6.1.1. Fragen der Lohngerechtigkeit.....	185
6.1.2. Das gewerkschaftliche Monopolmodell .....	187
6.2. Insider-Outsider-Theorie auf kollektiver Ebene .....	190
6.2.1. Kollektivverhandlungsansatz, Lohnbildung und Arbeitslosigkeit .....	190
6.2.2. Rent-Seeking und Arbeitsmarktinstitutionen .....	193
6.2.3. Beurteilung .....	194
6.3. Tarifsystem .....	196
6.3.1. Arbeitgeberverbände.....	198
6.3.2. Die Durchdringung des Arbeitsmarktes durch die Tarifvertragsparteien.....	199
6.3.3. Das Right-to-Manage-Modell.....	199
6.3.4. Beurteilung .....	201
6.4. Fazit.....	204

7. Wechselwirkungen zwischen zentraler und dezentraler Ebene.....	205
7.1. Zentrale vs. dezentrale Lohnverhandlungen.....	206
7.1.1. Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen und Arbeitsmarktergebnis .....	206
7.1.2. Lohnverhandlungen bei heterogenen Unternehmen .....	210
7.1.3. Tarifentlohnung und Effektiventlohnung.....	212
7.1.4. Motivationseffekte und zentrale Lohnverhandlungen.....	213
7.1.4.1. Mindestlöhne als Referenzpunkte .....	213
7.1.4.2. Ein zweistufiges Modell unter Berücksichtigung der positiven Lohn-Leistungs-Beziehung .....	216
7.1.5. Schlußfolgerungen .....	220
7.2. Mitbestimmung.....	222
7.3. Der Bestandsschutz von Arbeitsplätzen .....	226
7.3.1. Allgemeine Effekte der Arbeitsplatzsicherheit .....	227
7.3.2. Ökonomische Wirkungen des Kündigungsschutzes .....	228
7.3.3. Privater Kündigungsschutz?.....	230
7.3.4. Fazit.....	231
7.4. Lohnersatzleistungen.....	233
7.4.1. Die Eigendynamik von Sozialleistungen .....	234
7.4.2. Fazit und wirtschaftspolitische Implikationen .....	236
7.5. Institutionelle Arbeitskosten und Unternehmensverhalten .....	238
7.6. Fazit .....	240
8. Aktiver Wettbewerb durch Arbeitslose? .....	242
8.1. Gruppenproblematik .....	242
8.2. Individuelle Lohnkonkurrenz .....	245
8.2.1. Stigmatisierung, Selbstwertgefühl und Arbeitslosigkeit.....	246
8.2.2. Humankapitalentwertung .....	248
8.2.3. Aus der Rahmenordnung entstehende Restriktionen .....	249
8.2.4. Aus der Arbeitsbeziehung entstehende Restriktionen.....	250
8.2.5. Gesellschaftliche Normen gegen Lohnunterbietung .....	252
8.3. Fazit .....	255
9. Schlußbetrachtung und wirtschaftspolitische Implikationen.....	257
9.1. Resümee .....	257
9.2. Wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen.....	263
9.2.1. Stärkung der dezentralen Ordnung.....	264
9.2.2. Konkrete Ansatzpunkte zur Reform des Arbeitsmarktes.....	268
9.2.2.1. Die relative Schwächung der Insider-Macht.....	268
9.2.2.2. Bestandsschutz und Arbeitsmarktdynamik .....	269
9.2.2.3. Gewinnbeteiligungssysteme.....	270

9.2.2.4. Zweigliedrige Systeme .....	272
9.2.2.5. Lohnersatzleistungen .....	273
9.2.2.6. Die Wiedereingliederung von (Langzeit-) Arbeitslosen: Lohnsubventionen und aktive Arbeitsmarktpolitik .....	274
9.3. Die Aussichten für institutionellen Wandel .....	276
9.3.1. Polit-ökonomische Analyse der Arbeitslosigkeit .....	276
9.3.2. Komplementaritäten .....	280
9.3.3. Direkte Demokratie .....	281
9.4. Fazit.....	283
Literatur.....	287